



IA & coaching : perspectives croisées de coachs et de DRH

Perspectives de coachs et de DRH sur les usages, les bénéfices et les limites des Intelligences Artificielles dans un environnement de coaching professionnel.

Juillet 2025


— Junior —
CentraleSupélec


EMCC
FRANCE

I. Introduction

- 1.1 Contexte : montée en puissance de l'IA dans le monde professionnel.
- 1.2 Méthodologie de l'étude
- 1.3 Principaux outils IA, définitions & exemples

II. Bénéfices et cas d'usage principaux de l'IA *(scope: Général et spécifique au coaching)*

- 2.1 Niveaux de maturité et d'appropriation des coachs et des DRH
- 2.2 Deux bénéfices principaux: gain de temps et maximisation du potentiel
- 2.3 De multiples cas d'usage communs aux coachs et aux DRH
- 2.4 Cas d'usage spécifiques de l'IA pour les coachs
- 2.5 Cas d'usage spécifique de l'IA pour les DRH

III. Limites et risques identifiés de l'utilisation de l'intelligence artificielle *(scope: Général et spécifique au coaching)*

- 3.1 Perte de sens critique, dépendance et appauvrissement cognitif
- 3.2 Risques déontologiques et mise en péril de l'humain
- 3.3 Problèmes de confidentialité, de fiabilité, biais, et standardisation
- 3.4 Perceptions différentes des risques entre coachs et DRH

IV. Enjeux spécifiques au coaching et à la formation

- 4.1 La formation, un monde bousculé par l'IA
- 4.2 Place de l'IA dans le coaching : complémentarité ou substitution ?
- 4.3 Le coaching 100% IA : la vision des coachs face à celle des entreprises
- 4.4 Les principales attentes des coachs vis-à-vis de EMCC France sur l'IA

V. Perspectives et recommandations

- 5.1 Un futur plausible du coaching :
 - 5.1.1 Émergence du coaching massif 100% IA
 - 5.1.2 Une nouvelle segmentation du marché
- 5.2 Recommandation sur le rôle de l'EMCC

VI. Conclusion

- 6.1 Coachs & IA : points clés & profils types
- 6.2 DRH & IA : points clés & les profils types
- 6.3 Résumé exécutif : Synthèse des grands enseignements et des perspectives

I. Introduction

- 1.1 Contexte : montée en puissance de l'IA dans le monde professionnel.
- 1.2 Méthodologie de l'étude
- 1.3 Principaux outils IA, définitions & exemples

II. Bénéfices et cas d'usage principaux de l'IA *(scope: Général et spécifique au coaching)*

- 2.1 Niveaux de maturité et d'appropriation des coachs et des DRH
- 2.2 Deux bénéfices principaux: gain de temps et maximisation du potentiel
- 2.3 De multiples cas d'usage communs aux coachs et aux DRH
- 2.4 Cas d'usage spécifiques de l'IA pour les coachs
- 2.5 Cas d'usage spécifique de l'IA pour les DRH

III. Limites et risques identifiés de l'utilisation de l'intelligence artificielle *(scope: Général et spécifique au coaching)*

- 3.1 Perte de sens critique, dépendance et appauvrissement cognitif
- 3.2 Risques déontologiques et mise en péril de l'humain
- 3.3 Problèmes de confidentialité, de fiabilité, biais, et standardisation
- 3.4 Perceptions différentes des risques entre coachs et DRH

IV. Enjeux spécifiques au coaching et à la formation

- 4.1 La formation, un monde bousculé par l'IA
- 4.2 Place de l'IA dans le coaching : complémentarité ou substitution ?
- 4.3 Le coaching 100% IA : la vision des coachs face à celle des entreprises
- 4.4 Les principales attentes des coachs vis-à-vis de EMCC France sur l'IA

V. Perspectives et recommandations

- 5.1 Un futur plausible du coaching :
 - 5.1.1 Émergence du coaching massif 100% IA
 - 5.1.2 Une nouvelle segmentation du marché
- 5.2 Recommandation sur le rôle de l'EMCC

VI. Conclusion

- 6.1 Coachs & IA : points clés & profils types
- 6.2 DRH & IA : points clés & les profils types
- 6.3 Résumé exécutif : Synthèse des grands enseignements et des perspectives

Contexte : montée en puissance de l'IA dans le monde du coaching

Les perspectives des entreprises face à l'IA

L'intelligence artificielle transforme en profondeur le fonctionnement des entreprises. En 2024, 78 % des grandes entreprises mondiales déclaraient utiliser l'IA dans au moins une de leurs fonctions stratégiques, selon McKinsey. Les domaines les plus concernés sont le marketing, les ressources humaines, la finance et les opérations. En France, une enquête de BPI France montre que 58 % des PME estiment que l'IA aura un impact significatif sur leur activité dans les cinq prochaines années. Ces changements annoncent une recomposition profonde des métiers, avec des compétences qui devront évoluer rapidement pour s'adapter à ces nouveaux outils.

L'IA s'introduit dans le coaching professionnel

Le monde du coaching n'échappe pas à cette évolution. L'intelligence artificielle, à la fois prometteuse et préoccupante, interroge en profondeur la pratique des coachs professionnels. Face à cette mutation, l'EMCC France, à travers son groupe de travail Digital & IA, s'est engagée dans une démarche exploratoire. Après une première étude qualitative conduite début 2025, cette seconde phase qualitative vise à approfondir la réflexion à l'aide de retours d'expérience de coachs et de DRH. L'objectif est de valider la précédente étude et de mieux comprendre les usages émergents, les résistances, ainsi que les enjeux éthiques et humains liés à l'introduction de l'IA dans l'accompagnement professionnel.

En tant que métier profondément humain, comment le coaching s'articule-t-il avec l'intelligence artificielle ?

Cette étude a pour ambition **d'éclairer les usages actuels et à venir de l'intelligence artificielle dans les métiers du coaching**. L'objectif de ce document est de dresser un état des lieux de la situation et d'apporter des **éléments concrets issus du terrain**, afin de permettre à l'EMCC France ainsi qu'à l'ensemble de ses adhérents de disposer d'une base solide pour ajuster leur positionnement professionnel.

Étude qualitative des usages et des perceptions de l'Intelligence Artificielle dans le coaching

Cette étude repose principalement sur **30 entretiens qualitatifs** menés entre le **15 mai et le 25 juin 2025**.

D'une durée comprise entre **30 minutes** et **1 heure**, ces entretiens ont été réalisés auprès d'un panel validé par la commission IA & Digitale de l'EMCC. Le panel se compose comme suit :



20 Coachs adhérents de l'EMCC France



10 DRH d'entreprises, de l'ETI à la multinationale

En complément des entretiens, ce document prend en compte les résultats de **l'étude quantitative** menée début 2025 par l'EMCC. De nombreux **documents additionnels**, fournis par l'EMCC, ont également été intégrés à l'analyse pour enrichir la compréhension des usages et des perceptions de l'intelligence artificielle dans le coaching.

Avertissements

Cette étude a été menée par Junior CentraleSupélec entre le 5 mai et le 15 juillet 2025.

L'ensemble du contenu a fait l'objet d'une validation rigoureuse par l'EMCC, commanditaire et propriétaire de l'étude.

Tous les éléments présentés, à l'exception de la partie V, sont issus de sources validées par l'EMCC, sans interprétation supplémentaire de la part de JCS. Les perspectives et recommandations de la partie V relèvent de l'initiative exclusive de JCS et n'engagent en aucun cas l'EMCC.

La rédaction s'est attachée à refléter la diversité des avis exprimés, sans surreprésenter volontairement un point de vue au détriment d'un autre.



Junior CentraleSupélec est la Junior-Entreprise de l'école d'ingénieurs CentraleSupélec. Véritable cabinet de conseil étudiant, elle mobilise les compétences des **4 500 élèves** de l'école et encadre plus de **150 études par an**.

Elle accompagne ses clients sur des problématiques variées : stratégie, data science, développement d'outils digitaux et d'IA, conception produit, ou encore transition environnementale.

Dans le cadre de cette mission pour l'EMCC, **deux étudiants de CentraleSupélec** ont collaboré étroitement avec la commission digitale, de la définition des objectifs jusqu'à la livraison finale du présent livrable.

juniorcs.fr contact@juniorcs.fr



L'IA générative: une avancée technologique importante

Définition:

« L'intelligence artificielle générative (IA générative) est une catégorie d'IA qui se concentre sur la création de données, de contenu ou de choses artistiques, de façon indépendante. Elle diffère de l'IA classique, qui se concentre, quant à elle, sur des tâches spécifiques telles que la classification, la prédiction ou la résolution de problèmes. L'IA générative vise à produire de nouvelles données qui ressemblent à celles créées par des êtres humains, que ce soit sous forme de texte, d'images ou encore de musique par exemple. »

Source: BPI France

Deux principaux types d'outils IA

Premier outil: les interfaces d'IA générative large

Définition:

Une interface d'IA générative large est une **application**, souvent web, qui **intègre** et fait **fonctionner** une **IA générative large**, faisant **le lien** avec l'**utilisateur**.

Exemples d'outils:



deepseek

Gemini



ChatGPT



Perplexity



MISTRAL
AI_



Claude

Deuxième outil: les agents IA

Définition:

Un agent IA est une **entité numérique** basée sur des **technologies d'intelligence artificielle** (générative ou classique) qui répond à une **fonction** ou à un **processus précis**, souvent en remplacement d'une personne humaine.

Exemples d'outils:

- Chatbot sur le site de la SNCF
- Agent IA de gestion de mails
- Copilot for 365 de Microsoft
- Gamma AI

II. Bénéfices et cas d'usage principaux de l'IA

Sommaire

I. Introduction

- 1.1 Contexte : montée en puissance de l'IA dans le monde professionnel.
- 1.2 Méthodologie de l'étude
- 1.3 Principaux outils IA, définitions & exemples

II. Bénéfices et cas d'usage principaux de l'IA *(scope: Général et spécifique au coaching)*

- 2.1 Niveaux de maturité et d'appropriation des coachs et des DRH
- 2.2 Deux bénéfices principaux: gain de temps et maximisation du potentiel
- 2.3 De multiples cas d'usage communs aux coachs et aux DRH
- 2.4 Cas d'usage spécifiques de l'IA pour les coachs
- 2.5 Cas d'usage spécifique de l'IA pour les DRH

III. Limites et risques identifiés de l'utilisation de l'intelligence artificielle *(scope: Général et spécifique au coaching)*

- 3.1 Perte de sens critique, dépendance et appauvrissement cognitif
- 3.2 Risques déontologiques et mise en péril de l'humain
- 3.3 Problèmes de confidentialité, de fiabilité, biais, et standardisation
- 3.4 Perceptions différentes des risques entre coachs et DRH

IV. Enjeux spécifiques au coaching et à la formation

- 4.1 La formation, un monde bousculé par l'IA
- 4.2 Place de l'IA dans le coaching : complémentarité ou substitution ?
- 4.3 Le coaching 100% IA : la vision des coachs face à celle des entreprises
- 4.4 Les principales attentes des coachs vis-à-vis de EMCC France sur l'IA

V. Perspectives et recommandations

- 5.1 Un futur plausible du coaching :
 - 5.1.1 Émergence du coaching massif 100% IA
 - 5.1.2 Une nouvelle segmentation du marché
- 5.2 Recommandation sur le rôle de l'EMCC

VI. Conclusion

- 6.1 Coachs & IA : points clés & profils types
- 6.2 DRH & IA : points clés & les profils types
- 6.3 Résumé exécutif : Synthèse des grands enseignements et des perspectives

Bénéfices et cas d'usage principaux de l'IA

Niveaux de maturité et d'appropriation des coachs et des DRH

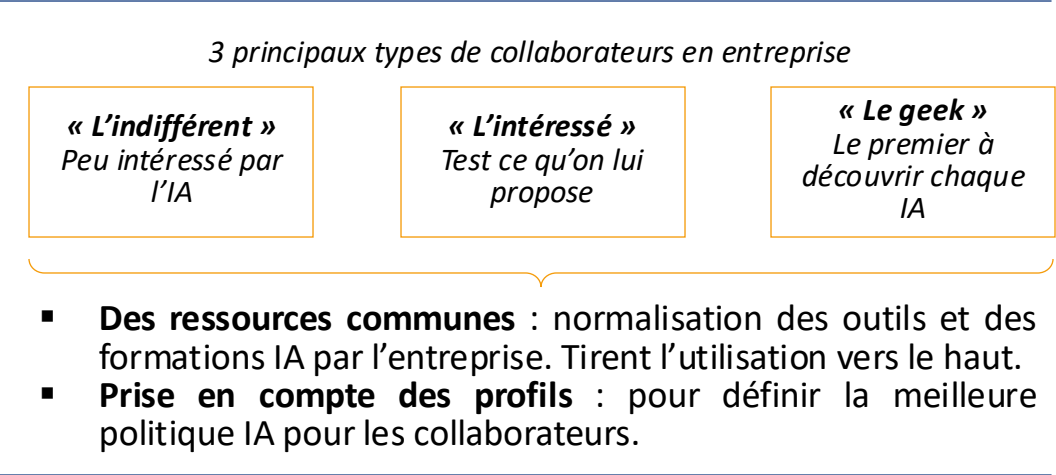
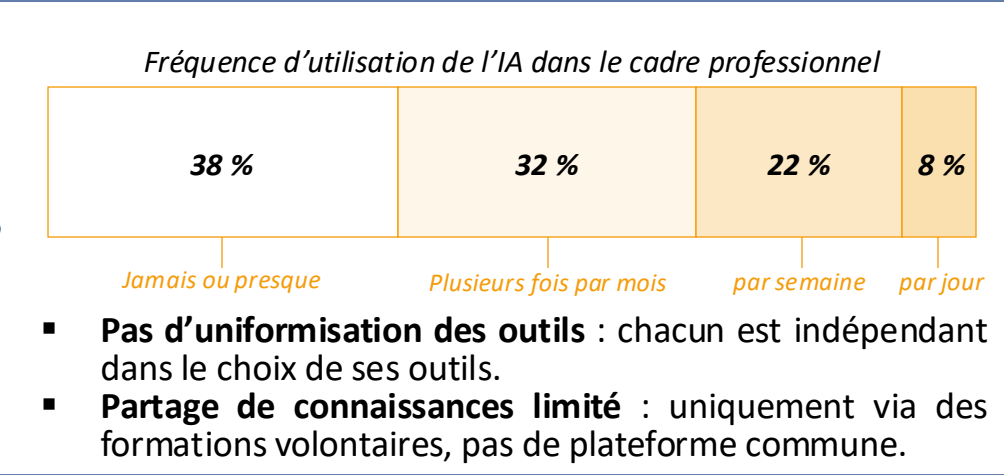


Coachs

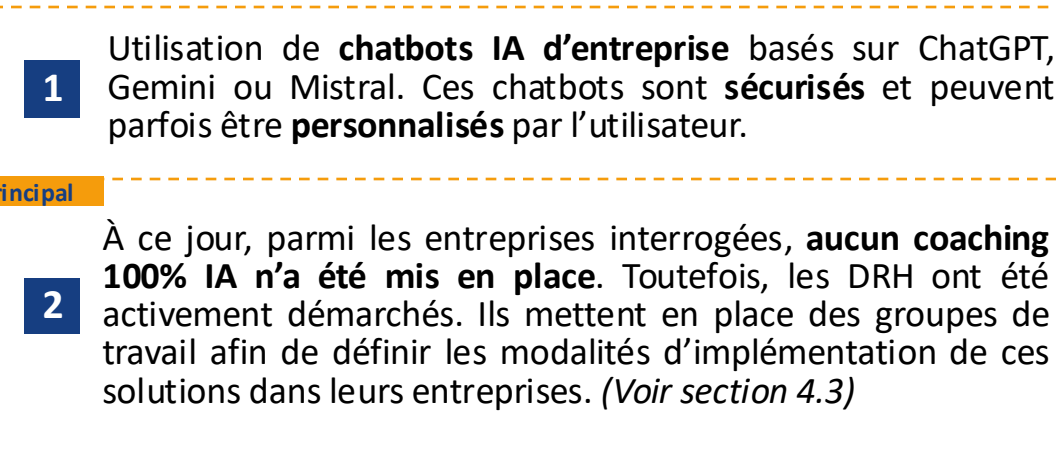
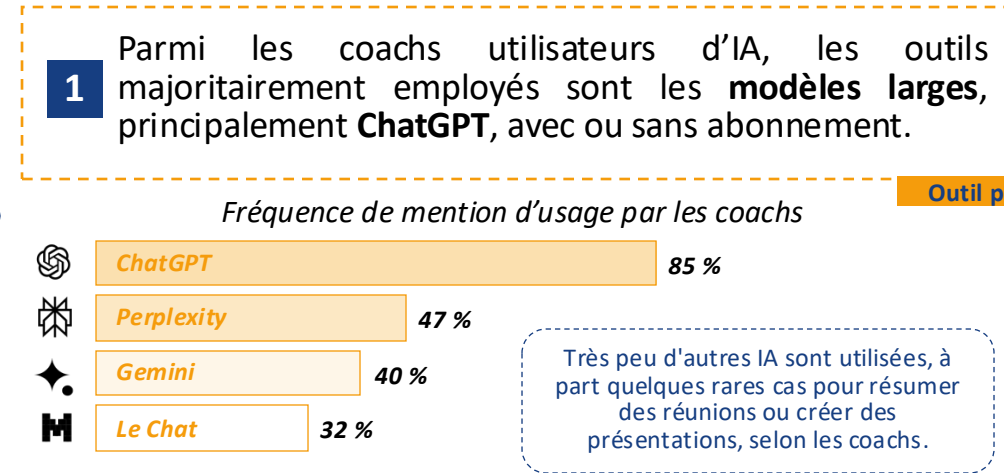


Entreprises et DRH

Maturité des utilisateurs et accessibilité aux IA



Appropriation des différents outils



Un gain de temps et d'efficacité important

- **Une délégation des tâches à faible valeur ajoutée** : l'IA réalise à la place de l'utilisateur des tâches simples et souvent chronophages.

« L'IA a la capacité de nous faire gagner du temps sur des tâches administratives et à faible valeur ajoutée. »



d'après une coach professionnelle

« L'IA, clairement, va apporter énormément, notamment par rapport à des tâches qu'on sait rébarbatives et à faible valeur ajoutée. »



d'après un coach professionnel

- **Une rapidité d'exécution pour certaines tâches** : l'IA donne des résultats structurés rapidement.

« L'IA m'aide à fond dès que c'est possible. Pourquoi ? Parce que gain de temps. »



d'après la DRH France d'une multinationale

Une amplification du potentiel de l'utilisateur

- **Un « sparring partner » pour les phases de créativité**, lors de brainstorming ou de session d'idéation.

« En fait, le but, c'est d'utiliser l'IA comme un outil de créativité et de productivité. »



d'après le DRH d'une ETI française

- **Un regard extérieur pour challenger le travail de l'utilisateur**, et ainsi permettre d'accroître la pertinence de ses résultats.

« Je lui demande ce qu'elle [l'IA] en pense pour qu'il me challenge: est-ce que c'est clair ? Est-ce qu'il y a de la redondance ? »



d'après une coach professionnelle

« Je m'en sers comme super assistant qui me permet de me challenger sur ce que je suis en train de travailler. »



d'après un coach professionnel

Quatre cas d'usage principaux utilisés aussi bien par les DRH que les coachs, par ordre d'utilisation décroissant :

- 1 L'IA, rédacteur & traducteur attitré :** l'IA est une **très grande aide** pour la **rédaction**, la traduction de texte et pour les **posts LinkedIn** par exemple. Elle peut **s'adapter** au style d'écriture de l'utilisateur, **corriger** les fautes d'orthographe et de syntaxe, **proposer** des **reformulations** ou encore **structurer** un message.

« Je l'utilise [l'IA] énormément pour la rédaction. Pour reformuler, corriger des fautes. »

D'après la DRH France d'une multinationale

- 2 Une capacité de synthèse certaine :** pour faire la **synthèse** de documents, de **réunions**, ou **d'idées**, l'IA apporte une vraie aide. Elle permet de **synthétiser** les données fournies tout en proposant une **structure cohérente** au résultat final.

« J'utilise l'IA pour faire des synthèses ou sortir les points clés d'un ensemble de documents. »

D'après un coach professionnel

- 3 Le futur de la recherche internet :** l'IA est très certainement le **futur de la recherche internet**. Plus **rapide**, **pertinente** et **pédagogue** que les moteurs de recherche classiques, elle **s'adapte** à tout type d'utilisateurs et d'objectifs: recherche d'une données précise, découverte d'un sujet particulier, etc.

« Je n'utilise plus trop Google pour faire des recherches »

D'après une coach professionnelle

- 4 Un regard extérieur disponible à tout moment :** l'IA, **disponible 24h/24, 7j/7**, permet de demander des **retours** sur un sujet (post, idée, méthode, projet, etc.) et de challenger le travail de l'utilisateur. Elle peut mettre en lumière des forces, des défauts, des biais tout en proposant des solutions et des pistes d'améliorations.

« Moi, je l'utilise quasiment au quotidien comme assistant personnel et comme interlocuteur sur les différents sujets que je veux découvrir. »

D'après le DRH d'un grand groupe

Gain de temps et d'efficacité

Amplification du potentiel

Trois usages spécifiques de l'IA pour l'activité de coachs, par ordre d'utilisation décroissant :

1 Un catalyseur de créativité : lors de séances de **brainstorming** et **d'idéation**, l'IA se révèle d'une grande aide en proposant de **nouvelles pistes** ou bien en posant des questions à l'utilisateur. Elle permet aussi à ce dernier de **dialoguer**, permettant ainsi de **booster sa créativité**.

2 Un assistant pour vos séances de coaching : l'IA se révèle très utile pour accompagner le coach autour de la préparation et la gestion de ses séances.

Avant les séances

- Aide à la définition des objectifs
- Rappels d'outils de coaching

« Je lui [l'IA] dit: au fait on va travailler ce sujet la prochaine fois avec cette personne, rappelle-moi le protocole. »

D'après une coach professionnelle

- Collecte, recherche et synthèse d'informations sur un secteur

Pendant les séances

- Enregistrement et transcription des séances
- Demande d'informations très précises ou génération d'images

À priori peu d'utilisation de l'IA en séance

Après les séances

- Compte rendu/synthèse de la séance

« Vous pouvez gagner du temps sur le compte rendu. »

D'après une coach professionnelle

- Relecture et analyse des séances
- Critique et amélioration continue

3 Un assistant pour la gestion de votre activité : l'IA répond à vos questions sur la **gestion** de votre **activité**, notamment juridique et financière. Elle **répond aux questions fréquentes** autour de ces sujets et **facilite** la **préparation** de vos rendez-vous avec votre comptable/avocat.

« Si je transfère à mon comptable de faire tout ça, il me facture 500€. L'IA me l'a très bien fait. »

D'après un coach professionnel

Amplification du potentiel

Gain de temps et d'efficacité

Bénéfices et cas d'usage principaux de l'IA

Cas d'usage spécifiques de l'IA pour les DRH



Des plateformes sécurisées et un développement des agents IA importants

100% des DRH interviewés prennent les sujets d'IA très au sérieux

1. Des plateformes internes sécurisées pour l'utilisation de l'IA générative

Les entreprises ont mis en place des **portails sécurisés internes** à leurs organisations sur lesquels les collaborateurs peuvent **utiliser les moteurs d'IA usuels** (Chat GPT, Gemini, etc.) sans que les **données fournies** ne soient **transmises aux fournisseurs de ces technologies** (OpenAI, Alphabet, etc.). Ces plateformes internes permettent donc un **respect de la confidentialité** des entreprises.

« Le groupe a mis en place une plateforme interne fermée sur la base de Gemini, ChatGPT et d'autres. »
D'après la DRH France d'une multinationale

2. Une utilisation accrue des agents IA, de plus en plus présents et puissants

Les équipes RH se tournent de plus en plus vers l'utilisation d'agents IA, notamment sous forme de **chatbot**. Les principaux usages de ces agents IA déjà implémentés ou en cours d'implémentation sont :

1. **Répondre** aux questions simples des collaborateurs (sur les congés, la rémunération, etc.)
2. **Gérer** des **rémunérations** et de la carrière des collaborateurs en proposant des parcours de formations
3. **Former** des nouveaux collaborateurs sur des thèmes très simples
4. **Gérer** des enquêtes auprès des collaborateurs (rédaction, administration, analyse, etc.)

« D'ici un an, l'IA pourra gérer le recrutement d'un collaborateur de bout en bout toute seule. »
D'après la DRH France d'une multinationale

Les entreprises essaient actuellement **d'implémenter des agents IA** dans **tous les processus RH** de leurs organisations : recrutements, gestions des congés des collaborateurs, formations, enquêtes auprès des employés, etc. L'implémentation de ces nouvelles technologies au sein de l'entreprise se fait de manière **itérative**.

50% des entreprises interviewées ont déjà implémenté des agents IA dans leur processus RH

Remarque: même si toutes les entreprises interrogées prennent très au sérieux le sujet de l'IA, leurs maturités à ce sujet sont très hétérogènes : certaines débutent leurs réflexions sur ces nouvelles technologies alors que d'autres les implémentent déjà dans leurs processus.

III. Limites et risques identifiés de l'utilisation de l'intelligence artificielle

Sommaire

I. Introduction

- 1.1 Contexte : montée en puissance de l'IA dans le monde professionnel.
- 1.2 Méthodologie de l'étude
- 1.3 Principaux outils IA, définitions & exemples

II. Bénéfices et cas d'usage principaux de l'IA *(scope: Général et spécifique au coaching)*

- 2.1 Niveaux de maturité et d'appropriation des coachs et des DRH
- 2.2 Deux bénéfices principaux: gain de temps et maximisation du potentiel
- 2.3 De multiples cas d'usage communs aux coachs et aux DRH
- 2.4 Cas d'usage spécifiques de l'IA pour les coachs
- 2.5 Cas d'usage spécifique de l'IA pour les DRH

III. Limites et risques identifiés de l'utilisation de l'intelligence artificielle *(scope: Général et spécifique au coaching)*

- 3.1 Perte de sens critique, dépendance et appauvrissement cognitif
- 3.2 Risques déontologiques et mise en péril de l'humain
- 3.3 Problèmes de confidentialité, de fiabilité, biais, et standardisation
- 3.4 Perceptions différentes des risques entre coachs et DRH

IV. Enjeux spécifiques au coaching et à la formation

- 4.1 La formation, un monde bousculé par l'IA
- 4.2 Place de l'IA dans le coaching : complémentarité ou substitution ?
- 4.3 Le coaching 100% IA : la vision des coachs face à celle des entreprises
- 4.4 Les principales attentes des coachs vis-à-vis de EMCC France sur l'IA

V. Perspectives et recommandations

- 5.1 Un futur plausible du coaching :
 - 5.1.1 Émergence du coaching massif 100% IA
 - 5.1.2 Une nouvelle segmentation du marché
- 5.2 Recommandation sur le rôle de l'EMCC

VI. Conclusion

- 6.1 Coachs & IA : points clés & profils types
- 6.2 DRH & IA : points clés & les profils types
- 6.3 Résumé exécutif : Synthèse des grands enseignements et des perspectives

Bon à savoir

De nombreuses études empiriques montrent que l'utilisation intensive de l'IA est associée à une baisse de l'esprit critique, de la mémoire active et des capacités d'analyse, en particulier chez les jeunes.

Ce phénomène de « cognitive offloading » pousse les utilisateurs à déléguer la réflexion, au risque d'affaiblir durablement leurs compétences cognitives.

1 2 3

- 1 **L'IA ne remplace pas l'humain** : le coach doit conserver une posture **active et critique** face à l'IA, en questionnant systématiquement ses réponses. Elle reste un outil et non une source absolue de vérité.
- 2 **Dépendance et usage excessif** : l'usage intensif de l'IA peut entraîner une **forme d'addiction**, rendant difficile de s'en détacher, surtout quand elle devient une béquille dans les tâches créatives.
- 3 **Risque pour les jeunes coaches** : les coaches débutants, moins expérimentés, peuvent **manquer du recul** nécessaire pour juger la pertinence des suggestions générées, et tomber plus facilement dans une utilisation naïve.
- 4 **Attention à la facilité trompeuse** : la rapidité d'exécution offerte par l'IA peut mener à une délégation automatique, sans discernement. Il est crucial de **ne pas céder à la paresse intellectuelle** induite.
- 5 **Appauvrissement cognitif** : déléguer systématiquement à l'IA **affaiblit l'esprit critique**, érode l'apprentissage actif et nuit à l'entretien des capacités intellectuelles, pourtant centrales dans le métier de coach.
- 6 **Dépendance par méconnaissance** : une mauvaise compréhension de l'outil ou l'absence de formation pousse à une **utilisation superficielle**, voire naïve. Le manque de lisibilité sur les sources ou sur le fonctionnement accentue ce risque. Le risque d'« **incompétence inconsciente** » grandit à mesure que l'usage se banalise.



Parole de Coaches

« Je ne cherche pas à gagner nécessairement du temps [...] parce qu'en fait, si je donne tout à l'IA, je perds mon **autonomie intellectuelle**. »

« J'ai un concept qui est assez simple, qui me dit OK, si je donne tout à l'IA, **mon cerveau va être de la marmelade** [...] Il va me rester que mes yeux pour pleurer. [...] Je préfère encore vivre des frustrations que de laisser **l'IA me piloter et penser à ma place**. »



Parole de DRH

« L'IA peut être un super assistant dans une posture de supervision, de prise de recul. Mais le risque, c'est qu'elle **remplace la réflexion humaine** et nous pousse à déléguer des processus critiques sans s'en rendre compte. »

3.2 Limites et risques identifiés de l'utilisation de l'intelligence artificielle

Risques déontologiques et distinctions entre humain et IA

- 1 **Absence de lecture émotionnelle** : l'IA ne saisit ni le non-verbal, ni l'intonation, ni les signaux faibles. Elle ne peut pas accompagner une personne **en situation délicate**, détecter un **blocage émotionnel** ou décoder un **besoin implicite**.
- 2 **Le coaching est une relation vivante** : l'IA transforme la relation en interaction froide, rapide, standardisée. Une relation de coaching c'est: écoute, non-verbal, émotions, silences... autant **d'éléments subtils que l'IA ne fait pas**. Son usage en séance altère la richesse de l'échange et dénature le processus.
- 3 **Déresponsabilisation du coach** : en se reposant sur l'IA, certains peuvent fuir leur responsabilité : "ce n'est pas moi, c'est l'algorithme". De plus l'IA peut influencer le coach. Cela **brouille la chaîne de décision** et affaiblit la posture éthique.
- 4 **Menace sur l'identité du métier** : l'IA produit des solutions là où le coaching pose des questions. Cette confusion sape la compréhension du métier et ouvre la voie à une industrialisation sans humain et *low-cost* du coaching, au risque de dégrader durablement sa valeur et son image
- 5 **L'humain reste irremplaçable dans les RH sensibles** : l'IA peut accompagner sur les tâches simples, mais pas sur des décisions complexes ou **émotionnellement chargées** (licenciements, évaluation, gestion de crise).

À noter

Ce point est revenu de manière très fréquente parmi les personnes interviewées, qu'il s'agisse de coaches ou de DRH.

Il est également fondamental, pour les professionnels des relations humaines, de remettre l'humain au centre de la relation. Une machine, aussi « intelligente » qu'on puisse la qualifier, ne sera jamais un être humain capable de mobiliser le trio Cœur, Tête et Corps.



Parole de Coaches

« On peut difficilement demander à une IA de comprendre qu'un coaché a baissé les yeux ou soupiré avant de répondre. C'est dans ces moments-là **qu'un humain sent** qu'il se passe quelque chose. »

« Il y a des choses qui ne sont pas verbales, qui sont des signaux faibles, qui sont du corporel, qui sont du ton de la voix, qui sont du rythme de la parole... et tout ça, **l'IA ne peut pas le capter**. »

« **L'IA ne ressent rien**. Elle peut imiter mais pas sentir. Et dans une relation d'accompagnement, ressentir, c'est fondamental. »



Parole de DRH

« J'ai un vrai doute sur ce qu'on veut faire et ce que ça veut dire faire du coaching. Le coaching, c'est un espace d'humanité, d'alignement cœur-corps. [...] Aujourd'hui, on risque de tomber dans **quelque chose de très transactionnel**. »

« Le danger, c'est que l'IA court-circuite la vulnérabilité humaine, le doute, l'imperfection. Or c'est justement là que réside une **grande partie de la valeur du coaching**. »

« L'IA ne perçoit pas les silences. Or dans une séance de coaching, **un silence peut valoir mille mots**. »

70% des DRH interviewés expriment des craintes de déshumanisation liée à l'utilisation de l'IA

- 1 **Confidentialité personnelle** : des données personnelles, sensibles ou intimes peuvent être **exploitées sans consentement**. Le risque est amplifié si l'IA est non sécurisée ou non souveraine, notamment en coaching à distance.
- 2 **Confidentialité en entreprise** : partager des données sensibles via l'IA expose à des **fuites graves**. Plusieurs entreprises imposent aujourd'hui des plateformes internes, des formations, ou des chartes strictes pour encadrer l'usage.
- 3 **Transparence nécessaire** : certains coachs pourraient **omettre de mentionner l'usage de l'IA**. Pourtant, l'éthique exige un consentement éclairé et une information transparente sur l'enregistrement ou l'intervention d'une IA en séance.
- 4 **Fiabilité des réponses douteuse** : l'IA peut mal interpréter les instructions (prompts) et livrer des **réponses erronées** sans signaler l'incertitude. Pour les sources, sans traçabilité claire, impossible de vérifier la légitimité des réponses. L'IA ne fournit pas l'équivalent d'un raisonnement humain. **Elle génère, elle ne pense pas.**
- 5 **Formatage du coaching** : l'usage intensif d'outils IA pourrait **lisser les pratiques**, faire disparaître la singularité du coach et nuire à l'authenticité de la relation. Le "coaching sauvage" par IA est perçu comme une dérive dangereuse.
- 6 **Biais de l'IA** : le mode d'entraînement de la machine est tel qu'elle va **reproduire les biais présents dans les données** qu'elle reçoit. Cela inclut tous les biais de notre société, notamment en termes d'égalité et de stéréotypes. Cela peut nuire fortement à une relation de coaching.

Bon à savoir

De nombreuses études scientifiques ont mis en évidence que les IA reproduisent les biais présents dans les données sur lesquelles elles sont entraînées, qu'il s'agisse de stéréotypes de genre, d'ethnie ou de statut social.

Ce phénomène de biais algorithmique peut fausser les résultats, renforcer des inégalités existantes et nuire à la qualité des décisions.

1 2 3



Parole de Coachs

« Si je mets des éléments de mes clients dans ChatGPT, même anonymisés, **je ne suis pas complètement à l'aise**. [...] Il y a toujours un risque que ça ressorte. »

« **L'IA reproduit ce qu'on lui donne à manger**. Si les données sont biaisées, elle le sera aussi. Et dans un métier comme le coaching, ça peut être dangereux. »

« Ce qui m'inquiète, c'est une forme **d'uniformisation de la pensée**. Tout le monde va poser les mêmes questions, suivre les mêmes modèles générés par l'IA. Ça tue la singularité. »



Parole de DRH

« On ouvre des failles de sécurité : sur les données des collaborateurs, sur les plans de développement, sur des éléments qui relèvent de la confidentialité RH. [...] C'est un vrai **sujet de gouvernance**. »

« Il y a le risque que l'IA **renforce des biais inconscients**, car elle reproduit des modèles d'analyse déjà existants. [...] En RH, c'est un sujet critique. »

« Le danger, c'est qu'on standardise tout. [...] On **perd la richesse** des trajectoires individuelles, des parcours singuliers. »

Limites et risques identifiés de l'utilisation de l'intelligence artificielle

Perceptions différentes des risques entre coachs et DRH

Utilisation globale de l'IA en dehors du coaching



Vision des Coachs

La **confidentialité** et le choix des outils est un sujet compliqué pour les coachs. De nombreux coachs prennent des précautions car ils ont conscience des **problèmes de confidentialité** des outils qu'ils utilisent.

Contrairement aux entreprises, **certains coachs refusent** toujours l'utilisation de l'IA. De plus, peu d'agents IA dédiés à certaines tâches des coachs sont cités et utilisés.



Vision des DRH

La confidentialité et le choix des outils sont gérés par l'entreprise de manière globale. Il y a donc **peu de risques réels** de fuite de données.

La diminution des effectifs RH dans les entreprises sera entraînée par le remplacement par des **agents IA** : rédaction de descriptions de poste, tri de CV, contenu de formation, etc.

Utilisation de l'IA pendant le coaching



Vision des Coachs

Plus de 80 % des coachs interviewés refusent que l'IA intervienne dans le **domaine du coaching et en séance**. Selon eux, cela peut introduire des biais dans leur analyse.

Il y a une crainte de la part des coachs d'une absence de différenciation entre le « coaching » fait par l'IA et celui fait par un humain. Les coachs insistent sur le fait que **ce n'est pas réellement du coaching selon eux**.



Vision des DRH

Les DRH n'ont pas d'avis tranché sur l'utilisation de l'IA par les coachs. Ils sont indifférents tant que le coach fournit un **travail de qualité**.

La plupart des DRH saisissent clairement la différence de prestations entre le coaching humain et celui par IA. Néanmoins, ils voient une **opportunité dans le coaching par IA**, qui est plus accessible et pratique pour le collaborateur.

IV. Enjeux spécifiques au coaching et à la formation

Sommaire

I. Introduction

- 1.1 Contexte : montée en puissance de l'IA dans le monde professionnel.
- 1.2 Méthodologie de l'étude
- 1.3 Principaux outils IA, définitions & exemples

II. Bénéfices et cas d'usage principaux de l'IA *(scope: Général et spécifique au coaching)*

- 2.1 Niveaux de maturité et d'appropriation des coachs et des DRH
- 2.2 Deux bénéfices principaux: gain de temps et maximisation du potentiel
- 2.3 De multiples cas d'usage communs aux coachs et aux DRH
- 2.4 Cas d'usage spécifiques de l'IA pour les coachs
- 2.5 Cas d'usage spécifique de l'IA pour les DRH

III. Limites et risques identifiés de l'utilisation de l'intelligence artificielle *(scope: Général et spécifique au coaching)*

- 3.1 Perte de sens critique, dépendance et appauvrissement cognitif
- 3.2 Risques déontologiques et mise en péril de l'humain
- 3.3 Problèmes de confidentialité, de fiabilité, biais, et standardisation
- 3.4 Perceptions différentes des risques entre coachs et DRH

IV. Enjeux spécifiques au coaching et à la formation

- 4.1 La formation, un monde bousculé par l'IA
- 4.2 Place de l'IA dans le coaching : complémentarité ou substitution ?
- 4.3 Le coaching 100% IA : la vision des coachs face à celle des entreprises
- 4.4 Les principales attentes des coachs vis-à-vis de EMCC France sur l'IA

V. Perspectives et recommandations

- 5.1 Un futur plausible du coaching :
 - 5.1.1 Émergence du coaching massif 100% IA
 - 5.1.2 Une nouvelle segmentation du marché
- 5.2 Recommandation sur le rôle de l'EMCC

VI. Conclusion

- 6.1 Coachs & IA : points clés & profils types
- 6.2 DRH & IA : points clés & les profils types
- 6.3 Résumé exécutif : Synthèse des grands enseignements et des perspectives

L'IA et la formation dans les entreprises aujourd'hui

Les collaborateurs de l'entreprise sont formés en général de **deux manières**:

- Formation en **présentiel** : réalisée par des **équipes internes** ou des **prestataires externes**
- Formation en **e-learning** : dispensée par des **modules internes** ou des **plateformes externes**

80% des DRH interviewés considèrent d'intégrer l'IA à leur parcours de formation ou de coaching.

L'IA et la formation dans les entreprises demain

Le contenu des formations

- Dans le futur, les formations usuelles portant sur des **concepts simples** et **faciles à expliquer** pourront être créées entièrement par l'IA.

« *L'IA sera très certainement utilisée pour créer des formations.* »

D'après un DRH d'un grand groupe

- L'IA devra être **introduite** comme un **nouvel acteur** à considérer au sein des formations.

« *Là où j'attendrai mes partenaires [...] c'est d'intégrer l'IA, dans tous les types de formation, typiquement dans nos formations leadership ou de management.* »

D'après une DRH d'une multinationale

Une nouvelle façon de former

- La **disponibilité** de l'IA et la **rapidité** de l'IA permettent :

1. D'avoir des formations personnalisées sur demande avec une **assurance de qualité**. On peut imposer à l'IA d'aller chercher ses sources dans le **corpus officiel** de formations de l'entreprise.

2. D'avoir un accompagnement continu en **répondant** aux questions des collaborateurs et en **réexpliquant** autant de fois que souhaité.

« *[On utilisera] les formations et les informations qu'on a en interne pour construire une réponse personnalisée aux besoins d'une personne.* »

D'après une DRH d'une multinationale

Autres usages principaux de l'IA

- L'IA permettra, notamment au sein des grandes organisations, d'y voir plus clair au niveau **des parcours de formation** et d'en proposer des **personnalisés** en fonction des **aspirations** des collaborateurs.

« *[L'IA pourra] construire des parcours de formation personnalisée en fonction des compétences qu'on a besoin de développer.* »

D'après une DRH d'une multinationale

- L'IA permettra aux équipes RH de suivre **l'évolution** des **collaborateurs** de façon **continue** et **quantifiée**.

« *L'IA permet de faire remonter plein de data.* »

D'après la DRH France d'une multinationale

Forces, faiblesses, opportunités et menaces de l'intelligence artificielle sur le métier de coach

Un assistant personnel dédié à la gestion de l'activité de coaching

L'IA est très **performante** dans l'**accompagnement** de la réalisation des **tâches à faible valeur ajoutée**, souvent chronophages, qui entourent le métier de coach: pilotage de l'activité, comptabilité, etc.

Une aide pertinente pour le coaching

L'IA peut, avec toutes les précautions nécessaires, **enregistrer** et **retranscrire** les séances, permettant une **analyse post-séance**. Cela permet de revenir sur des points **non relevés** initialement durant la séance.

Forces

Une nécessité de connaître le fonctionnement de l'IA, ses dangers et ses biais

Les résultats de l'IA ne doivent surtout pas être crus sur parole. Il faut avoir un **esprit critique** pour l'utiliser sans risque et à son plein potentiel. **Utiliser l'IA s'apprend**.

Un manque de maturité pour l'IA coach d'aujourd'hui

L'IA utilisée en tant que coach, notamment sur les **moteurs d'IA générative usuels**, manque encore de **maturité** et propose parfois des analyses ou des schémas de séances **peu pertinents** voire peu **recommandables**.

Faiblesses

L'IA, une technologie qui va soutenir la demande de coaching

L'implémentation de l'IA va engendrer des **migrations professionnelles importantes** qui auront besoin d'être **accompagnées au niveau humain**.

Un monde de moins en moins humain

L'IA vient se rajouter à un monde déjà très **connecté**. Le recours aux **solutions humaines** devient alors de plus en plus **attendu**.

Opportunités

Une disparition d'une partie des coaches

Le coaching IA risque de **remplacer** les coaches **les moins performants** et/ou avec **les moins de ressources** tout en maintenant une **pression baissière** sur les prix.

Une méconnaissance du niveau de maturité technologique de l'IA

Certains coaches pensent que l'IA coach autonome sera une **réalité** dans **3 à 5 ans** alors qu'en réalité, la **technologie** est déjà **disponible** et **mature**.

Menaces



Coachs

20 %

des coachs estiment que le coaching 100% IA créera un nouveau marché de coaching parallèle

100 %

des coachs estiment que le coaching 100% IA ne pourra pas égaler le coaching humain dans un futur proche

Et dans 10 ans ?

Les avis sont partagés :

Certains coachs estiment que l'IA pourra égaler l'humain dans leur pratique

Tandis que d'autres refusent de croire qu'une IA pourrait capter et reproduire la subtilité du coaching



Entreprises et DRH

Tous les DRH voient le coaching 100% IA comme une opportunité
La totalité des DRH voient une différence claire entre le coaching IA et humain :

Entendre l'impact du coaching ←

 CoachHub



Coaching 100% IA pour tous les managers
Top 15%



Coaching humain pour les top executives
Top 1%

Typologie de coaching différente

Coaching IA qui sera « solution-oriented ». Le manager arrive avec un problème concret de décision ou de management et l'IA pourra l'aider car elle connaît la cause du problème.
Moins de dépendance aux émotions de la personne

Coaching humain qui permet de travailler sur des situations où le dirigeant n'a pas forcément identifié de « problèmes »
Les dirigeants bénéficiant déjà de coaching, le conserveraient avec en complément, s'ils le souhaitent, du coaching 100% IA.

Méthodologie de choix

Les entreprises réalisent ou réaliseraient des groupes de travail pour explorer et tester les différentes plateformes.

Les principaux critères de choix sont: le prix, les fonctionnalités, l'acceptation par les collaborateurs

Un besoin d'information

- **Un état de l'art de la technologie:** maturité, évolution, acteurs, etc.

« C'est important que l'EMCC suive l'état de l'art du marché. »

D'après une coach professionnelle

« D'avoir une fois dans ma vie le panorama global [de l'IA], je pense que c'est essentiel. »

D'après une coach professionnelle

- **Une veille technologique** dédiée à ce sujet.

« Je dirai de faire une veille sur le sujet et d'apporter des propositions, des solutions, des warnings sur l'IA. »

D'après une DRH et coach professionnelle

Un besoin de formation

- **Des formations adaptées** au niveau de chacun sur les cas d'usages de l'IA mais aussi ses limites et ses dangers.

« Des formations sur les b.a-ba et les fondamentaux de l'outil. [...] Proposer des formations de différents niveaux. »

D'après une coach professionnelle

- **Des ateliers de partage/retour d'expérience** sur l'IA et son utilisation.

« Des ateliers réflexifs, mais surtout des partages de bonnes pratiques [...]. Vraiment, du retour d'expérience en fait. »

D'après une coach professionnelle

Un besoin de cadre réglementaire

- **Une définition claire des lignes rouges** à ne franchir sur l'utilisation de l'IA.

« Ce que j'attendrais de l'EMCC ? Des gardes fous. »

D'après une coach professionnelle

- **Un cadre clair et éthique sur les usages de l'IA.**

« Des recommandations sur l'éthique et la déontologie. »

D'après une coach professionnelle

« C'est intéressant que l'EMCC mène cette enquête. Mais qu'elle s'en serve pour poser des actions ou une charte éthique. »

D'après une coach professionnelle

I. Introduction

- 1.1 Contexte : montée en puissance de l'IA dans le monde professionnel.
- 1.2 Méthodologie de l'étude
- 1.3 Principaux outils IA, définitions & exemples

II. Bénéfices et cas d'usage principaux de l'IA *(scope: Général et spécifique au coaching)*

- 2.1 Niveaux de maturité et d'appropriation des coachs et des DRH
- 2.2 Deux bénéfices principaux: gain de temps et maximisation du potentiel
- 2.3 De multiples cas d'usage communs aux coachs et aux DRH
- 2.4 Cas d'usage spécifiques de l'IA pour les coachs
- 2.5 Cas d'usage spécifique de l'IA pour les DRH

III. Limites et risques identifiés de l'utilisation de l'intelligence artificielle *(scope: Général et spécifique au coaching)*

- 3.1 Perte de sens critique, dépendance et appauvrissement cognitif
- 3.2 Risques déontologiques et mise en péril de l'humain
- 3.3 Problèmes de confidentialité, de fiabilité, biais, et standardisation
- 3.4 Perceptions différentes des risques entre coachs et DRH

IV. Enjeux spécifiques au coaching et à la formation

- 4.1 La formation, un monde bousculé par l'IA
- 4.2 Place de l'IA dans le coaching : complémentarité ou substitution ?
- 4.3 Le coaching 100% IA : la vision des coachs face à celle des entreprises
- 4.4 Les principales attentes des coachs vis-à-vis de EMCC France sur l'IA

V. Perspectives et recommandations

- 5.1 Un futur plausible du coaching :
 - 5.1.1 Émergence du coaching massif 100% IA
 - 5.1.2 Une nouvelle segmentation du marché
- 5.2 Recommandation sur le rôle de l'EMCC

VI. Conclusion

- 6.1 Coachs & IA : points clés & profils types
- 6.2 DRH & IA : points clés & les profils types
- 6.3 Résumé exécutif : Synthèse des grands enseignements et des perspectives

Schéma de la segmentation du marché du coaching aujourd'hui

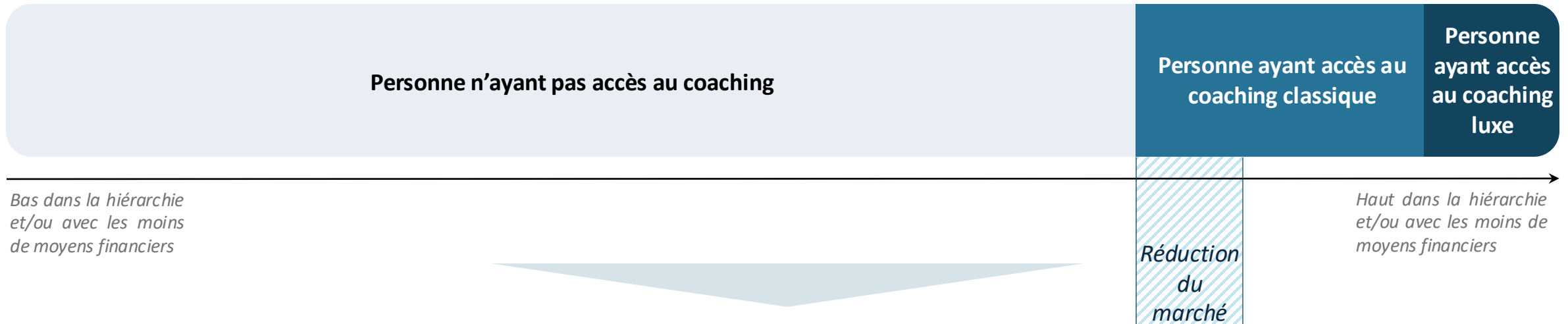


Schéma de la segmentation du marché du coaching de demain



Émergence du coaching IA, ayant deux effets principaux:

1. Une **démocratisation** du **coaching** en rendant la pratique plus **accessible**
2. Une **réduction de la part du marché du coaching classique** avec l'apparition d'un nouveau **concurrent**

Effet « ultra luxe »

Constat: le coaching IA est déjà là et ne va pas disparaître

Un enjeu crucial des 10 prochaines années pour l'EMCC France et tous les coachs professionnels est le positionnement métier

La différenciation entre le coaching humain et IA est essentielle, protéger le métier du coaching passe donc par une approche conservatrice vis-à-vis de l'utilisation de l'IA. Cela signifie tracer des frontières déontologiques de l'utilisation de l'IA par les coachs qui garantissent une valeur humaine recherchée par le client.

Encadrer et sensibiliser à l'utilisation de l'IA

1 Des limites claires : donner aux coachs **des limites dans l'utilisation de l'IA** dans leur métier. Ces limitations doivent permettre une utilisation pour de la productivité mais pourraient restreindre de l'analyse de sentiments.

Exemple : ne pas utiliser l'IA en séance, même à titre de référence, en ce qui concerne la matière « coaching ».

2 Communication pédagogique : adopter un discours d'acceptation du coaching 100% IA qui permet de **mettre en valeur la différence avec le coaching humain**. Jouer sur cette différenciation pour permettre aux coachs de se positionner comme un coaching plus élaboré que l'IA.

Exemple : accepter que le coaching IA est une alternative si le problème est identifié. Sinon, il faut un coach humain

Faciliter et permettre la transition vers l'IA

1 Équiper les coachs : beaucoup de coachs ne s'intéressent pas à l'IA par manque de temps ou peur de confidentialité. **Fournir des ressources claires et uniformisées** pour émuler l'utilisation de l'IA comme le ferait une entreprise.

Exemples : Certifications/labellisation d'outils de productivité, veille technologique, formations internes officielles.

2 Accompagner à la transformation du métier : les coachs de demain ne pourront pas ignorer l'IA. Leurs clients et leurs concurrents utiliseront des IA. **Accompagner les coachs dans cette transition** pour leur permettre de ne pas se faire dépasser et perdre de la pertinence.

Exemples : sensibiliser à l'IA pour leur productivité, étudier les nouveaux profils de clients qui seront utilisateurs d'IA.

I. Introduction

- 1.1 Contexte : montée en puissance de l'IA dans le monde professionnel.
- 1.2 Méthodologie de l'étude
- 1.3 Principaux outils IA, définitions & exemples

II. Bénéfices et cas d'usage principaux de l'IA *(scope: Général et spécifique au coaching)*

- 2.1 Niveaux de maturité et d'appropriation des coachs et des DRH
- 2.2 Deux bénéfices principaux: gain de temps et maximisation du potentiel
- 2.3 De multiples cas d'usage communs aux coachs et aux DRH
- 2.4 Cas d'usage spécifiques de l'IA pour les coachs
- 2.5 Cas d'usage spécifique de l'IA pour les DRH

III. Limites et risques identifiés de l'utilisation de l'intelligence artificielle *(scope: Général et spécifique au coaching)*

- 3.1 Perte de sens critique, dépendance et appauvrissement cognitif
- 3.2 Risques déontologiques et mise en péril de l'humain
- 3.3 Problèmes de confidentialité, de fiabilité, biais, et standardisation
- 3.4 Perceptions différentes des risques entre coachs et DRH

IV. Enjeux spécifiques au coaching et à la formation

- 4.1 La formation, un monde bousculé par l'IA
- 4.2 Place de l'IA dans le coaching : complémentarité ou substitution ?
- 4.3 Le coaching 100% IA : la vision des coachs face à celle des entreprises
- 4.4 Les principales attentes des coachs vis-à-vis de EMCC France sur l'IA

V. Perspectives et recommandations

- 5.1 Un futur plausible du coaching :
 - 5.1.1 Émergence du coaching massif 100% IA
 - 5.1.2 Une nouvelle segmentation du marché
- 5.2 Recommandation sur le rôle de l'EMCC

VI. Conclusion

- 6.1 Coachs & IA : points clés & profils types
- 6.2 DRH & IA : points clés & les profils types
- 6.3 Résumé exécutif : Synthèse des grands enseignements et des perspectives

Ce qu'il faut retenir de cette étude sur l'Intelligence artificielle d'après les coachs :

- L'IA est un **outil très puissant** qui permet de gagner **beaucoup de temps** et **d'amplifier le potentiel** d'un coach et de son activité.
- **Utiliser l'IA s'apprend**. Il y a des **écueils à éviter**, des **risques à maîtriser** et des **biais à connaître**. **L'IA ne remplacera pas l'humanité du coach**.
- Dans un futur proche, 3 à 5 ans, l'IA devrait changer la **structure du marché du coaching** en intégrant un nouveau concurrent qui touchera en premier lieu les coachs les moins bons ou ceux qui ont le moins de ressources.
- Dans un futur proche, 3 à 5 ans, l'IA va significativement **transformer le marché de la formation simple** en proposant **des formations sur mesure**, de **qualité** et à **moindre coût**.

Profils types de coach en fonction de leur utilisation de l'IA

Le coach « 0 IA »

Le coach « 0 IA » **n'utilise pas l'IA**. Que cela soit dans le coaching, dans le pilotage de son activité ou dans toutes les tâches quotidiennes de son travail, **il ne sert jamais de cette technologie**.

Le coach IA « back-office »

Le coach IA « back-office » fait appel à l'IA uniquement pour **les tâches à faible valeur ajoutée** qui ne touchent pas au coaching. Dès que cela concerne le coaching, **il se passe de cette technologie**, que cela soit pour préparer ses séances, les analyser ou prendre des notes.

Le coach IA « sparring partner »

Le coach IA « sparring partner » utilise l'IA pour **optimiser la gestion de ses tâches à faible valeur ajoutée**. Il l'utilise aussi pour préparer ses séances. Cette technologie **n'intervient** en séance que pour enregistrer et transcrire les séances. Ce coach n'utilise pas l'IA pour faire ses analyses.

Le coach « réflexe IA »

Le coach « réflexe IA » utilise **l'IA partout et pour tout** : gestion de son **activité**, **préparation**, **transcription** et **analyse** des séances. Il peut l'utiliser en pleine séance avec le coaché, que cela soit pour de la génération d'images, connaître l'avis de l'IA ou autres.

Aucune utilisation
de l'IA

Forte utilisation
de l'IA

Ce qu'il faut retenir de cette étude sur l'Intelligence artificielle pour le monde RH:

- L'IA est un **outil très puissant** qui permet d'être **plus efficace** sur une **multitude de facettes du métier de DRH**.
- **Utiliser l'IA et les agents IA s'apprend**. Il y a des **écueils à éviter**, des **risques à maîtriser** et des **biais à connaître**.
- Dès aujourd'hui, les départements RH vont de plus en plus avoir recours aux agents IA pour la **gestion de leurs processus**, du recrutement à la gestion de carrière en passant par la formation. **Les DRH superviseront à la fois des collaborateurs humains et des agents IA**.
- Par obligation légale, **certain processus** ne peuvent pas (encore) être réalisés par **un agent IA** tel que l'entretien annuel ou l'entretien préalable de licenciement

Profils types de DRH en fonction de leur utilisation de l'IA

Le DRH « 0 IA »

Le DRH « 0 IA » **n'utilise pas l'IA**. Il gère tout sans utiliser l'IA, que ce soient **les tâches quotidiennes, les processus usuels** de son métier ou bien **les situations critiques**.

Le DRH IA « back-office »

Ce DRH réserve l'utilisation de l'IA à **faible valeur ajoutée**: rédaction, synthèse, traduction et autres. Dès qu'il s'agit de processus humain, comme le recrutement ou la gestion de carrière, le **DRH met de côté l'IA pour privilégier les méthodes classiques**. Il **n'utilise pas les agents IA**.

Le DRH « manager d'agents IA »

Ce DRH utilise l'IA à la fois pour **les tâches à faible valeur ajoutée que pour la gestion des processus**. Il supervise des agents IA qui agissent sur l'ensemble de son périmètre. Ce DRH ne s'occupe **personnellement que des situations critiques ou qui requièrent légalement un humain**.

Remarque

Contrairement aux coachs qui peuvent choisir ou non d'utiliser l'IA, il est fort probable que les DRH n'aient pas le choix dans les années à venir, car imposé par leurs directions.

Aucune utilisation
de l'IA

Forte utilisation
de l'IA

Valeur humaine & différenciation

1

La valeur ajoutée humaine se recentre sur la qualité de la présence, la confrontation et la lecture du non-verbal, des territoires où l'IA **demeure limitée**. Pour préserver la pertinence de son offre, le coach doit cultiver ces dimensions et affirmer clairement **ce qui le distingue d'un agent conversationnel**.

Déontologie & éthique, compétences clés

2

L'IA devient un **levier de productivité** incontournable, y compris dans le coaching. Le professionnel doit apprendre à exploiter ses atouts (gain de temps, analyse, créativité) tout en empêchant une utilisation « réflexe » qui contreviendrait au cadre déontologique. **La maîtrise de l'IA et de ses limites** s'impose désormais comme un pilier du métier.

Coaching 100 % IA, une option crédible

3

À mesure que les entreprises intègrent l'IA dans leurs processus, le coaching intégralement automatisé s'installe comme scénario à explorer. Les DRH y voient une solution pour les managers privés d'accompagnement aujourd'hui : l'IA pourra traiter des difficultés identifiées, tandis que le **coach humain restera incontournable sur les enjeux plus profonds ou inconscients**.

Transformation du marché

4

L'émergence de l'offre « coaching IA » va démocratiser l'accès au service, exercera une pression sur les prix et accélérera la disparition du coaching humain « générique ». Les coachs devront se positionner soit sur des **prestations hautement personnalisées**, soit sur des formats à **forte valeur humaine ajoutée**.

Rôle attendu de l'EMCC

5

L'EMCC doit assumer un rôle structurant dans cette transition : offrir aux coachs un **soutien clair sur l'IA**, qu'ils n'ont ni le temps ni l'intérêt de couvrir seuls, et prendre des mesures pour défendre la profession en affirmant ce qui **distingue le coaching humain des solutions 100 % IA**.

Lien vers pour accéder aux interviews : https://drive.google.com/drive/folders/1sakV7oGo-PoXSd-w_Edbw8MDg3etB0dj?usp=sharing

Lien vers les rapports utilisés:

- Rapport McKinsey : [The state of AI: How organizations are rewiring to capture value](#)
- Rapport BPI : <https://presse.bpifrance.fr/lia-dans-les-pme-et-eti-francaises-une-revolution-tranquille>

Liens vers les articles utilisés:

- [*The cognitive paradox of AI in education: between enhancement and erosion*](#)
- [*AI Tools in Society: Impacts on Cognitive Offloading and the Future of Critical Thinking*](#)
- [*Increased AI use linked to eroding critical thinking skills*](#)
- [*Investigating Implicit Bias in Large Language Models: A Large-Scale Study of Over 50 LLMs*](#)
- [*Bias in Generative AI*](#)